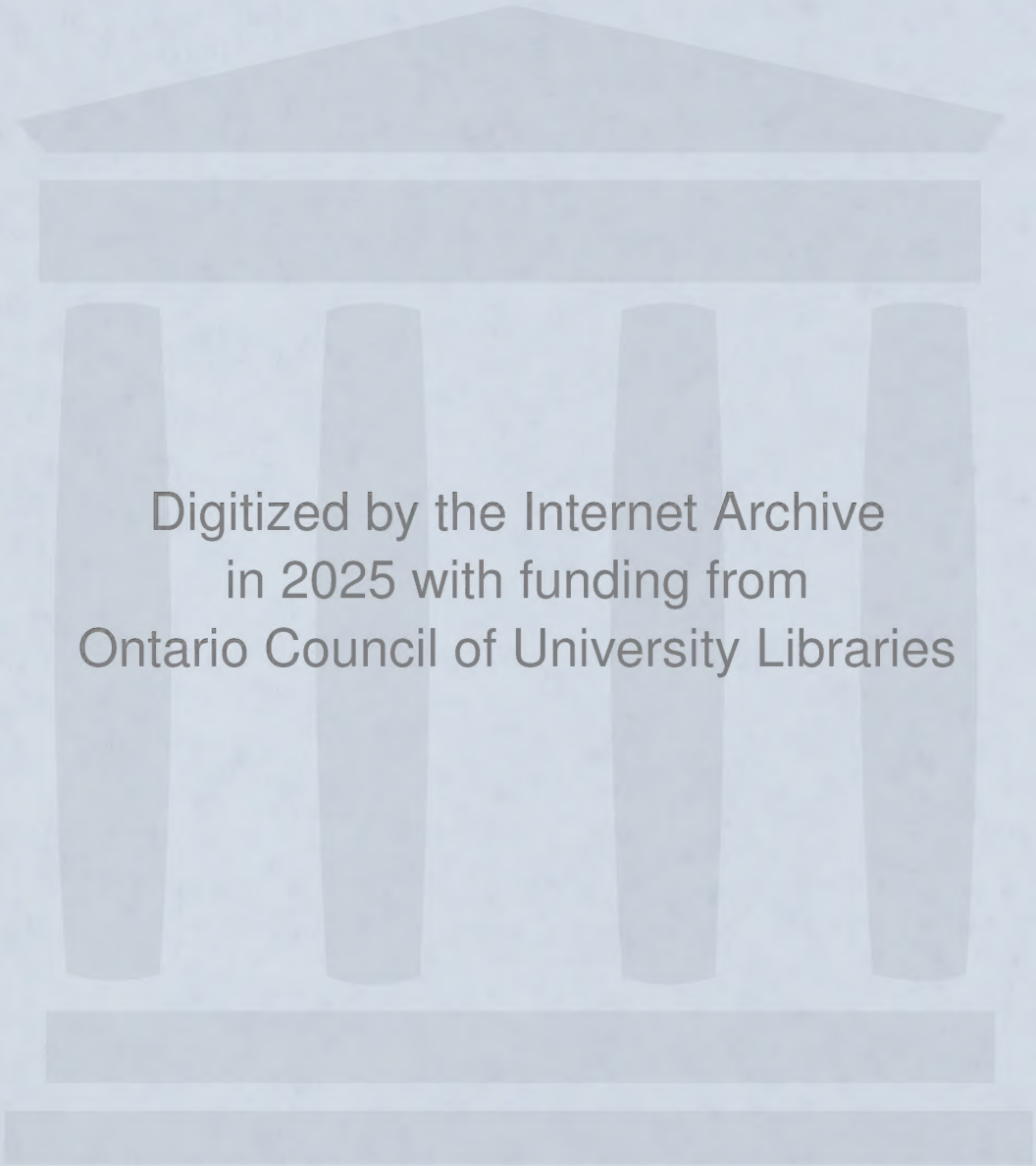
VF (C.B.)
Ontario. Employment Equity Act, 1993

A Guide to The Employment Equity Act

June, 1994

Version française disponible

Ontario Ministry of Citizenship


Digitized by the Internet Archive
in 2025 with funding from
Ontario Council of University Libraries

https://archive.org/details/tribunalpamphlet36onta

Introduction

In November, 1990, the newly-elected Government of Ontario delivered its first Speech from the Throne and outlined its priorities. The government said "we cannot afford to lose the skills and abilities of Ontario's population because of discrimination".

Since then, much work has been done to make employment equity a reality in Ontario.

The *Employment Equity Act*, which comes into effect in Ontario workplaces on September 1, 1994, is not the end of this work; it is the beginning of an important new phase.

The Ontario Ministry of Citizenship has prepared this Guide to present, in plain language, some of the highlights of this important legislation.

As you will see in the following pages, employment equity will be achieved by employers, unions and employees working together to identify and overcome barriers in the workplace.

Employment equity provides these workplace parties with a tool to manage change in the labour force. It is a tool that ensures that organizations make the best use of all of their current and potential human resources. It achieves this goal by helping organizations look at their human resources policies, practices and procedures in order to make sure that they are *inclusive* and free of discriminatory barriers.

The *Employment Equity Act* and its accompanying Regulations will give employers across Ontario a framework to:

- remove barriers to employment and advancement in the workplace;
- promote equitable opportunities and treatment;
- help to make the most of our valuable human resources by using the skills and capabilities of all the people of Ontario.

It took many months of consultation and development to craft this legislation. It will take commitment from employers, bargaining agents, employees, and members of the designated groups to make employment equity a reality.

But the result will be provincial workplaces with fairer treatment for all. That is an achievement worth working for.

If you have **questions** about the *Employment Equity Act*, or the Regulations, or you would like a copy of the plain language guide to the Regulations, please contact the Ministry of Citizenship Information Lines. Alternative formats of information materials are available:

- Outside Toronto, call: 1-800-268-5737
- In Toronto, call: 326-6224
- TTY, outside Toronto, call: 1-800-387-4456
- TTY, in Toronto, call: 326-1778

If you would like to contact the Office of the Employment Equity Commissioner for further information, or you would like to receive a copy of its newsletter or other materials as they become available, please contact:

The Office of the Employment Equity Commissioner
77 Bloor Street West, 10th Floor
Toronto, Ontario
M7A 2R9

or call the Employment Equity Information Hotline:

- Outside Toronto, call: 1-800-567-0356
- In Toronto, call: 314-0016
- TTY, outside Toronto, call: 1-800-663-2534
- TTY, in Toronto, call: 314-0611

If you would like to purchase a copy of the legal text of the *Employment Equity Act* contact Publications Ontario. If you would like to purchase a copy of the legal text of the Regulations, please write to Publications Ontario after **July 22, 1994**:

Publications Ontario
50 Grosvenor Street
Toronto, Ontario
M7A 1N8

or call **Publications Ontario**:

- Outside Toronto, call: 1-800-668-9938
- In Toronto, call direct: 326-5300

TTY users may order through the **Citizens' Inquiry Bureau**:

- Outside Toronto, call: 1-800-268-7095
- In Toronto, call direct: 325-3408

Table of Contents

The Sections of *The Employment Equity Act*

Preamble:
Why is Employment Equity needed? 1

Part I (sections 1 and 2):
The Principles of the *Employment Equity Act* 2

Part II (sections 3-8):
Who is Affected? 2

Part III (sections 9-24):
Putting Employment Equity to Work 3
The Workforce Survey — Who is in the Workplace? 3
The Review of Employment Policies — Finding the Barriers 3
The Employment Equity Plan — Equity in Action 4
Joint Responsibility — Working Together for Equity 5
Implementation — Timetables for Action 6

Part IV (sections 25-44):
Enforcement — Monitoring Compliance with the Act 7
Employment Equity Audits 8
Failure to Comply 8
Orders of the Tribunal 10
Offences 10

Part V (sections 45-53):
Administration — The Role of the Commission and the Tribunal 11
The Employment Equity Commission 11
The Employment Equity Tribunal 11

Part VI (sections 54 and 55):
Contract Compliance and Regulations 12
Contract Compliance 12
Regulations 12

Part VII (sections 56-59):
Consequential Amendments and Review 13
The *Employment Equity Act* and the *Human Rights Code* 13
Reviewing the *Employment Equity Act* 13

Preamble:

Why is Employment Equity needed?

The **Preamble** to the Act sets out the purpose of providing employment equity in Ontario:

The people of Ontario...recognize that people in these groups [Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities and women] experience more discrimination than other people in finding employment, in retaining employment and in being promoted. As a result, they are underrepresented in most areas of employment, especially in senior and management positions, and they are overrepresented in those areas of employment that provide low pay and little chance of advancement....

The people of Ontario recognize that this lack of employment equity exists in both the public and private sectors of Ontario. It is caused in part by systemic and intentional discrimination in employment. People of merit are too often overlooked or denied opportunities because of this discrimination. The people of Ontario recognize that when objective standards govern employment opportunities, Ontario will have a workforce that is truly representative of its society.

The Preamble ends with the objective of the *Employment Equity Act*: working to eliminate discrimination and to increase the opportunity of individuals to contribute in the workplace for the benefit of all the people of Ontario.

Part I (sections 1 and 2):

The Principles of the *Employment Equity Act*

Part I presents the five principles of the Act:

- members of the designated groups have the right to be considered for employment, hired, retained, treated and promoted for jobs in a way that is free of discrimination and barriers;
- every employer's workforce, at each level and in each job category, should reflect the composition of the community;
- every employer must make sure that workers are treated in a way that is free of systemic (indirect) and deliberate barriers;
- every employer must put in place positive measures to help recruit, employ, retain and promote members of the designated groups;
- every employer must put in place supportive measures that will help recruit, employ, retain and promote members of the designated groups, and benefit the workforce as a whole.

Part II (sections 3 – 8):

Who is Affected?

Part II defines some of the terms that are used in the legislation (such as "employer", "employee" and "bargaining agent") and identifies the four designated groups: Aboriginal people, people with disabilities, members of racial minorities and women.

Part II also describes the different classes of employers covered under the Act. It says that all employers in Ontario, including the provincial government and its agencies, are covered by the Act, with these exceptions:

- employers in the broader public sector (such as municipalities, school boards, universities and the health care system) with fewer than 10 employees;
- employers in the private sector with fewer than 50 employees;
- Police forces covered by the *Police Services Act* (which has its own regulation requiring police forces to develop and implement employment equity plans).

Part III (sections 9 – 24):

Putting Employment Equity to Work

Part III is the core of the *Employment Equity Act* — what employers are required to do, what bargaining agents must do, and the outline of the employment equity process. Part III includes the timetable for preparing employment equity plans for each class of employer. (How the steps will be carried out is described in the Regulations that accompany the *Employment Equity Act*. These Regulations contain the details necessary for the implementation of the Act.)

Section 9 makes clear that every employer must put employment equity into action according to an **employment equity plan** and that employers must make sure their supervisors and staff members follow the *Employment Equity Act*.

The Workforce Survey — Who is in the Workplace?

Section 10 says each employer must conduct a **workforce survey** to find out how many designated group members are in its workforce. Employees may decide whether or not they wish to answer the questions asked in the survey.

The Review of Employment Policies — Finding the Barriers

Section 11 describes the review of employment policies and practices. Its main purpose is to identify barriers to the hiring, retention, treatment and promotion of members of the designated groups in a particular workplace. Those barriers can include terms and conditions of employment that have a negative effect on designated group members.

This section also deals with seniority rights in a collective agreement or seniority rights that are an established practice in an organization where there is no collective agreement. It makes clear that seniority rights for layoffs or a recall to work after a layoff are not to be considered barriers under the *Employment Equity Act*.

Other seniority rights are not to be considered barriers unless a Board of Inquiry, under the *Ontario Human Rights Code*, decides that the particular seniority rights discriminate against members of a designated group.

The Employment Equity Plan — Equity in Action

Details on what must be in a plan and how it is to be created can be found in the Regulations to the *Employment Equity Act*. But **section 12** sets out the key elements. An employment equity plan must show:

- how **barriers** found during an employment systems review will be removed;
- what **positive measures** will be put into action to help overcome the effects of barriers faced by designated group members. Those measures will help the recruitment, hiring, retention, treatment and promotion of members of the designated groups. Positive measures could include things like training programs, job sharing and mentoring (having senior staff give individual support and guidance to less experienced employees);
- what **supportive measures** will be put into place to help designated group members to be recruited, hired, retained, treated and promoted and which may benefit the workforce as a whole (for example, introducing flexible working hours);
- what **accommodation measures** will be used. Accommodation measures might include ways to help workers by providing appropriate equipment or working conditions;
- **goals and timetables** for barrier elimination and positive, supportive and accommodation measures. Employment equity plans, developed by the workplace parties, will set targets for each measure and say when each will be introduced and completed;
- **goals and timetables** for the composition of the workforce. Since one of the five principles of employment equity is to work towards making the workplace reflect the community, an employment equity plan will include numerical goals for designated group member representation in different job categories and in different geographic areas.

Because the government recognizes that there are many different types of organizations and corporate cultures, and often different kinds of workplaces and workforces within a single organization, the legislation permits employers to develop more than one employment equity plan. The plans must cover all of an employer's employees and all of its workplaces, and must meet the objectives of employment equity.

Employers will file a certificate with the Employment Equity Commission after preparing a plan. The details of what is included in a certificate are set out in the Regulations.

Employment equity plans of the Ontario Public Service must be filed with the Commission.

The Employment Equity Commission has the power to ask other employers to provide the Commission with a copy of their employment equity plans.

Section 13 sets out the **standard for the quality of plans** — an employment equity plan must provide **reasonable progress** towards achieving the principles of employment equity.

Section 14 describes the **standard for efforts to implement a plan.** Every employer must make **all reasonable efforts** to implement their employment equity plans and to meet the goals and timetables set out in the plans.

In **section 15**, employers are required to review and revise their plans every three years and submit a new certificate based on that revised plan to the Commission. The details of these certificates are set out in the Regulations. Certificates of large employers must provide information on the results achieved during the previous three years.

Joint Responsibility — Working Together for Equity

Section 16 deals with joint responsibility. Bargaining agents are jointly responsible with their employer in developing an employment equity plan for the employees represented by the bargaining agent. According to this section, employers and bargaining agents are responsible for:

- conducting a workforce survey;
- reviewing employment policies and practices;
- preparing an employment equity plan;
- revising an employment equity plan.

Bargaining agents and employers must carry out their joint responsibilities in good faith and separately from their normal collective bargaining process.

In some workplaces, there is more than one bargaining agent. In these cases, a committee will be established composed of representatives of the different bargaining agents and up to an equal number of representatives of the employer. This committee co-ordinates the joint responsibility activities of the bargaining agents and the employer.

Bargaining agents will need information from their employer regarding the part of the workforce represented by the bargaining agent to help develop an employment equity plan. Under section 16, employers are required to provide the appropriate information. However, they are not required to provide confidential business information that could harm the employer's competitive position.

Section 17 deals with the participation of unrepresented employees (those without a bargaining agent). These employees must be consulted by their employer about the workforce survey, the review of employment policies and practices, and developing, reviewing and revising an employment equity plan that affects those employees.

Having helped to develop an employment equity plan, employees will have access to those plans that affect them under **Section 18** of the Act. As well, employers must post in each workplace a copy of the certificate that has been filed with the Employment Equity Commission and other information required by the Regulations.

Section 19 requires each employer to keep employment equity records for its workforce.

Section 20 requires every employer to submit employment equity information to the Employment Equity Commission as required under the Regulations. **Section 21** notes that the provisions of the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*, which give any person the right to ask for access to information in the possession of the Commission, remain in force.

Some exceptions to the obligations discussed above may be made in the Regulations. **Section 22** gives regulation-making authority to apply employment equity differently in Aboriginal workplaces. Also, the rules for smaller organizations in the broader public sector and smaller firms in the private sector can be different, or these employers can be exempted from specific parts of the Act and Regulations.

Implementation — Timetables for Action

Different types of employers in Ontario have different timetables for completing their employment equity plan.

Section 23 of the *Employment Equity Act* sets out the timetable for each category of employer. The time begins with the "effective date", which is September 1, 1994.

Within the time period shown below, organizations must survey their workforce, review their employment policies and practices, and prepare an employment equity plan:

- Provincial government ministries and some provincial agencies have 12 months from the effective date;
- Broader public sector employers with 10 or more employees have 18 months;
- Private sector employers with 500 or more employees have 18 months;
- Private sector employers with fewer than 500 but more than 100 employees have 24 months;
- Private sector employers with more than 50 but fewer than 100 employees have 36 months from the effective date.

Sections 23 and 24 also set out timetables for employers that do not exist on the date of proclamation — the "effective date" — or move into a different employer category or no longer qualify for an exemption under section 19.

Part IV (sections 25 - 44):

Enforcement — Monitoring Compliance with the Act

The *Employment Equity Act* will be monitored and enforced by two bodies: the Employment Equity Commission and the Employment Equity Tribunal.

In general terms, the Commission will monitor how well employers comply with the Act and their progress towards achieving the goals and principles of employment equity. But the Commission will also have a critical role as a facilitator — a source of information and advice on putting employment equity and the Act into effect.

The Tribunal will act as mediator and adjudicator. It will review and enforce orders of the Commission. It will adjudicate disputes about joint responsibility and respond to complaints that an employer has not lived up to its obligations under its employment equity plan. If an employer fails to comply with an order of the Tribunal, it may be prosecuted in the courts and face a fine of up to $50,000.

Employment Equity Audits

Section 25 allows the Commission to conduct an audit of an employer to see whether that employer is complying with the Act. This section describes the powers an officer of the Commission has in carrying out an audit. Those powers include entering a workplace and inspecting relevant documents and information as required.

Under **section 26**, the Commission and an employer may try to work out a settlement if the Commission feels that improvements are needed to comply with the Act.

Failure to Comply

The Commission has the power under **section 27** to order an employer to take certain steps if the Commission considers that:

- the employer has not done a workforce survey;
- the employer has not done an employment systems review;
- the quality of the employer's employment equity plan is inadequate or the plan is incomplete;
- the employer has not filed a certificate (or plan, if required) with the Commission;
- the employer has not consulted with its employees;
- the employer has not kept proper employment equity records;
- the employer has not posted or provided access to information as required;
- the employer has not submitted reports of other information to the Commission as required by the Regulations.

All orders of the Commission must be provided to the employer. The employer may then, within 35 days, appeal the order to the Employment Equity Tribunal, which can confirm, change or cancel it. Orders of the Commission must be posted in the workplace.

Section 28 allows the Commission to apply to the Tribunal for a ruling on whether or not an employer has fulfilled its employment equity obligations.

The section says an employer will be considered not to have lived up to the terms of the Act if it:

- has not taken the steps required by its employment equity plan; or
- has failed to achieve the goals set out in that plan

unless the employer proves that:

- its plan *does* comply with Part III of the Act; and
- the employer made "all reasonable efforts" to implement the plan and achieve the goals according to the timetable in the plan.

Individuals may also ask the Tribunal, under **section 29**, to rule whether or not an employer has failed to implement an employment equity plan, or has failed to achieve goals under the plan.

Under **section 30**, either a bargaining unit or an employer can apply to the Employment Equity Tribunal if they are unable to carry out their joint responsibilities. **Section 31** allows an employee to apply to the Tribunal if the employer and the bargaining agent do not carry out their joint responsibilities in good faith.

Section 32 says that the Tribunal may rule on whether or not one or more employers should be considered a single employer for the purposes of the *Employment Equity Act*.

Under section 33, no person may be intimidated, coerced, penalized or discriminated against for seeking rights under the *Employment Equity Act*. A person who has been harassed can appeal to the Tribunal to make a ruling and order a penalty, if required.

Section 34 sets out steps for temporarily stopping an application before the Tribunal if an audit of the employer is being undertaken by the Commission.

Every application that comes to the Tribunal will first be referred to an officer of the Tribunal who may attempt to bring the parties together to work out a settlement. Or the Tribunal may rule that it will not proceed on a complaint if it feels the application is not part of its jurisdiction or that the complaint is "trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith" (**section 35**).

Section 36 lists the parties to any application under this Part of the Act. They are the applicant, the respondent, the interested employer, the interested bargaining agent and anyone else that the Tribunal decides should be involved. The Commission may also, at its own request, be a party to any application to the Tribunal.

Orders of the Tribunal

If the Tribunal decides that a complaint is justified, it may, under **section 37**, order that:

- an employment equity plan be established;
- a plan be amended;
- an employer create a fund to be used for employment equity purposes;
- an administrator be appointed, at the employer's expense, to help develop and implement an employment equity plan;
- a collective agreement be amended, if the Tribunal believes no other order will be sufficient to ensure that the terms of the Act are followed.

The Tribunal has exclusive jurisdiction over its proceedings. A decision or order of the Tribunal cannot be appealed to any other body except in very limited circumstances (**section 38**).

Offences

Sections 39-44 outline what are considered offences under the Act and the possible penalties. No person may:

- knowingly provide false information on a certificate filed with the Commission;
- hinder or obstruct an employee of the Commission who is carrying out an audit or executing a legal warrant;
- intimidate, coerce, penalize or discriminate against another person who is exercising a right under the Act, or has complied with any requirement under the Act.

Any person found by a court to have committed one of these offences or who has failed to obey an order of the Employment Equity Tribunal could face a fine of as much as $50,000. **Section 44** ensures that no prosecution for such an offence will go ahead without the written consent of the Employment Equity Tribunal.

Part V (sections 45 – 53):

Administration — The Commission and the Tribunal

The Employment Equity Commission

Sections 45-53 establish the Commission and the Tribunal and outline the role of each body in implementing and monitoring employment equity in Ontario.

The functions of the Employment Equity Commission include:

- advancing the principles of employment equity;
- monitoring implementation and the effectiveness of the Act;
- conducting research and developing policy on employment equity;
- assisting employers and employees in complying with the Act;
- educating the public.

The Commission may hold public consultations or hearings to help its work. It may be assisted by one or more advisory councils for the province as a whole or with a regional basis. The council would include representatives from business, labour and the designated groups.

The Commission may also issue policy directives to guide employers and employees in implementing employment equity. The directives will come into effect when they are published in the Ontario Gazette.

Each year, the Commission will submit a report on its activities to the Minister of Citizenship. The report will include statistics and information on the progress made toward achieving employment equity in Ontario. The Minister will, in turn, table the report before the Legislative Assembly.

The Employment Equity Tribunal

Members of the Tribunal will be selected by the Government of Ontario and may include the positions of chair and vice-chairs. The chair may appoint panels of one or more members of the Tribunal to conduct hearings as required. The Tribunal will also make rules for the conduct and management of its affairs and the procedures to be followed in its hearings.

Part VI (sections 54 and 55):

Contract Compliance and Regulations

Contract Compliance

Section 54 ensures that anyone who has a contract with the Province of Ontario or a provincial government agency will meet its obligations under the *Employment Equity Act*. Subcontractors must also follow the *Employment Equity Act*, as must people or organizations that receive grants, contributions, loans or loan guarantees from the Government or its agencies. If these parties have not complied, any contract, loan or loan guarantee can be cancelled, and the Province may refuse to make any further contracts or loans with the offending party.

Regulations

Section 55 gives the Government power to make regulations relating to the *Employment Equity Act*. It lists areas in which regulations may be made as necessary. The regulations form the details of the rules and directions set out in the Act.

The regulations will include such things as:

- definitions of the designated groups;
- how to conduct a workforce survey;
- details on what elements must be included in a review of workplace policies and practices;
- processes for including bargaining agents and non-unionized employees in the employment equity process;
- the elements of an employment equity plan;
- requirements for certificates, reports and other information required under the Act.

The Regulations will come into effect upon Proclamation of the Act (on September 1, 1994). Additional regulations may be developed later, as required.

Part VII (sections 56 – 59):

Consequential Amendments and Review

The *Employment Equity Act* and the *Human Rights Code*

Section 56 amends the Ontario *Human Rights Code*.

Individuals who believe they have been discriminated against by an employer will maintain their right to have the case considered under the *Human Rights Code* and for a Board of Inquiry to order a remedy, if it feels one is needed. The *Human Rights Code* will be amended to say that no rights under the Code will be infringed because positive measures or numerical goals in an employment equity plan are restricted to members of the designated groups.

If a Board of Inquiry rules that a remedy is needed, the board can take into account the cost of implementing an employment equity plan so that the remedy does not result in undue hardship for the employer.

The section also ensures that a Board of Inquiry under the *Human Rights Code* cannot amend an employment equity plan, though it may order action to be taken in addition to a plan. This will give greater certainty to employers, bargaining agents and employees in developing employment equity plans.

Reviewing the *Employment Equity Act*

Section 57 calls for a committee of the Legislative Assembly to undertake a comprehensive review of the Act and its regulations within five years of proclamation and that recommendations for improvements be made as necessary.

© 1994, Queen's Printer for Ontario
D2977 06/94 2M

Guide de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Juin, 1994

English version available

Ontario Ministère des Affaires civiques

Introduction :

En novembre 1990, le gouvernement récemment élu de l'Ontario a présenté son premier discours du Trône et a défini ses priorités. Le gouvernement a affirmé « que nous ne pouvons nous permettre de perdre les aptitudes et les compétences de la population de l'Ontario à cause de la discrimination ».

Depuis lors, bien des mesures ont été prises pour que l'équité en matière d'emploi devienne réalité en Ontario.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* qui entre en vigueur dans les lieux de travail ontariens le 1er septembre 1994, ne constitue pas la fin de ces mesures, mais seulement le début d'une nouvelle phase des plus importantes.

Le ministère des Affaires civiques de l'Ontario a préparé ce *Guide* destiné à présenter, dans un langage simple, quelques-uns des points saillants de cette importante loi.

Comme vous le constaterez dans les pages suivantes, l'équité en matière d'emploi sera réalisée grâce à la collaboration des employeurs, des syndicats et des employés, une collaboration qui permettra de repérer et de surmonter les obstacles sur le lieu de travail.

L'équité en matière d'emploi offre à ces parties un outil leur permettant de gérer le changement au sein des effectifs. Il s'agit d'un outil qui assure que les organisations profitent au maximum de toutes leurs ressources humaines actuelles et éventuelles. Il permet d'atteindre cet objectif en aidant les organisations à évaluer leurs politiques, pratiques et procédures en matière de ressources humaines afin de faire en sorte qu'elles soient *globales* et exemptes d'obstacles discriminatoires.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les règlements qui l'accompagnent donneront aux employeurs de l'Ontario une structure leur permettant :

- d'éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement au travail ;
- de promouvoir des chances égales et un traitement égal ;
- de profiter au maximum de nos précieuses ressources humaines par l'utilisation des aptitudes et des compétences de tous les Ontariens et Ontariennes.

Il a fallu consacrer de nombreux mois à la consultation et à l'élaboration pour mettre au point la présente loi. Les employeurs, les agents négociateurs, les employés et les membres des groupes désignés devront être prêts à s'engager pour que l'équité en matière d'emploi devienne réalité.

Le résultat : les lieux de travail de la province offriront à tous un traitement plus équitable. Voilà un progrès vers lequel nous devons axer tous nos efforts.

Si vous avez des questions au sujet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ou les règlements, ou si vous désirez obtenir un exemplaire du guide des règlements en langage simple, veuillez appeler à la ligne de renseignements du ministère des Affaires civiques. Le matériel d'information est également disponible en d'autres formats :

- À l'extérieur de Toronto, composez le : 1 800 268-5737
- À Toronto, composez le : 326-6224
- ATME, à l'extérieur de Toronto, composez le : 1 800 387-4456
- ATME, à Toronto, composez le : 326-1778

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Bureau de la commissaire à l'équité d'emploi. Si vous désirez recevoir un exemplaire de son bulletin de nouvelles ou de tout autre matériel dès que ceux-ci sont disponibles, veuillez communiquer avec :
Bureau de la commissaire à l'équité d'emploi
77, rue Bloor O, 10e étage
Toronto ON M7A 2R9

ou appeler à la ligne directe de renseignements concernant l'équité en matière d'emploi :

- À l'extérieur de Toronto, composez le : 1 800 567-0356
- À Toronto, composez le : 314-0016
- ATME, à l'extérieur de Toronto, composez le : 1 800 663-2534
- ATME, à Toronto, composez le : 314-0611

Si vous désirez vous procurer un exemplaire du texte juridique de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, veuillez communiquer avec Publications Ontario. Si vous désirez vous procurer un exemplaire du texte juridique des règlements, veuillez communiquer avec Publications Ontario après le **22 juillet 1994** :

Publications Ontario
50, rue Grosvenor
Toronto ON M7A 1N8

ou appelez à **Publications Ontario :**

- À l'extérieur de Toronto, composez le : 1 800 668-9938
- À Toronto, composez directement le : 326-5300

Les utilisateurs d'un ATME peuvent commander par l'intermédiaire du **Bureau de renseignements :**

- À l'extérieur de Toronto, composez le : 1 800 268-7095
- À Toronto, composez directement le : 325-3408

Table des matières

Les sections de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Préambule :
Pourquoi l'équité en matière d'emploi est-elle nécessaire ? 1

Partie I (articles 1 et 2) :
Principes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* 2

Partie II (articles 3-8) :
Quelles sont les personnes touchées par ces mesures ? 2

Partie III (articles 9-24) :
Pour que l'équité en matière d'emploi devienne réalité 3
Analyse des effectifs — Quelles sont les personnes qui font partie des effectifs ? 3
Examen des politiques en matière d'emploi — Découverte des obstacles 3
Programme d'équité en matière d'emploi — Mise en oeuvre de l'équité 4
Responsabilité conjointe — Travailler ensemble pour l'équité 6
Mise en oeuvre — Échéanciers 7

Partie IV (articles 25-44) :
Application — Surveillance de la conformité à la Loi 8
Vérification des mesures d'équité en matière d'emploi 8
Omission de se conformer à la Loi 8
Ordonnances du Tribunal 10
Infractions 11

Partie V (articles 45-53) :
Administration — Rôle de la Commission et du Tribunal 12
Commission de l'équité en matière d'emploi 12
Tribunal de l'équité en matière d'emploi 12

Partie VI (articles 54 et 55) :
Respect des contrats et règlements relatifs aux contrats 13
Respect des contrats 13
Règlements 13

Partie VII (articles 56-59) :
Modifications corrélatives et examen 14
Loi sur l'équité en matière d'emploi et *Code des droits de la personne* 14
Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* 14

Préambule :

Pourquoi l'équité en matière d'emploi est-elle nécessaire ?

Le **préambule** de la loi énonce l'objet des mesures visant l'équité en matière d'emploi en Ontario :

Les Ontariens reconnaissent que les membres de ces groupes [autochtones, personnes handicapées, membres des minorités raciales et femmes] sont plus souvent victimes de discrimination que le reste de la population pour ce qui est de trouver un emploi, de le conserver et d'obtenir de l'avancement. En conséquence, ils sont sous-représentés dans la plupart des secteurs d'emploi, en particulier dans les postes de niveau supérieur et de direction, et surreprésentés dans les secteurs d'emploi à faible rémunération et pour lesquels il existe peu de possibilités d'avancement.

Les Ontariens reconnaissent que le manque d'équité en matière d'emploi existe à la fois dans le secteur public et dans le secteur privé de l'Ontario. Ce manque résulte en partie de la discrimination tant systémique qu'intentionnelle sur le plan de l'emploi. Il arrive trop souvent que l'on ne fasse pas appel à des personnes compétentes, à cause de l'application de politiques discriminatoires. Les Ontariens reconnaissent que lorsque des normes objectives régiront les possibilités d'emploi, l'Ontario possédera des effectifs réellement représentatifs de sa société.

Le préambule se termine par l'objectif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : travailler pour éliminer la discrimination et accroître les possibilités des personnes de participer pleinement au marché du travail dans l'intérêt de tous les Ontariens et Ontariennes.

Partie I (articles 1 et 2) :

Principes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

La partie I présente les cinq principes de la Loi :

- les membres des groupes désignés ont le droit de voir leur candidature étudiée en vue d'un emploi, d'être embauchés, de conserver leur emploi, d'être traités et d'être promus d'une manière qui soit exempte de discrimination et d'obstacles ;
- les effectifs de chaque employeur, à chaque niveau et dans chaque catégorie d'emploi, doivent refléter la composition de la collectivité ;
- chaque employeur doit s'assurer que les travailleurs sont traités d'une manière exempte d'obstacles systémiques (indirects) et intentionnels ;
- chaque employeur doit mettre en place des mesures correctives destinées à favoriser le recrutement, l'emploi, la conservation de l'emploi et l'avancement des membres des groupes désignés ;
- chaque employeur doit mettre en place des mesures de soutien qui favoriseront le recrutement, l'emploi, la conservation de l'emploi et l'avancement des membres des groupes désignés, et qui profiteront à l'ensemble des effectifs.

Partie II (articles 3-8) :

Quelles sont les personnes touchées par ces mesures ?

La partie II définit quelques-uns des termes utilisés dans la présente loi (tels « employeur », « employé » et « agent négociateur ») et identifie les quatre groupes désignés : autochtones, personnes handicapées, membres des minorités raciales et femmes.

La partie II décrit également les différentes catégories d'employeurs touchées par la Loi. Elle affirme que tous les employeurs en Ontario, y compris le gouvernement provincial et ses organismes, sont touchés par la Loi, à ces exceptions près :

- les employeurs du secteur parapublic (tels les municipalités, les écoles, les universités et le système de soins de santé) ayant moins de dix employés à leur service ;
- les employeurs du secteur privé ayant moins de 50 employés à leur service ;

- les corps de police touchés par la *Loi sur les services policiers* (qui a son propre règlement exigeant que les corps de police élaborent et mettent en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi).

Partie III (articles 9-24) :

Pour que l'équité en matière d'emploi devienne réalité

La partie III est le coeur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* — ce que les employeurs sont tenus de faire, ce que les agents négociateurs doivent faire et les grandes lignes du processus d'équité en matière d'emploi. La partie III comprend l'échéancier d'élaboration des programmes d'équité en matière d'emploi pour chaque catégorie d'employeur. (La manière dont les étapes seront menées à bien est décrite dans les règlements qui accompagnent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces règlements contiennent les détails nécessaires à la mise en oeuvre de la Loi.)

L'**article 9** énonce clairement que chaque employeur doit mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi conformément à un **programme d'équité en matière d'emploi** et que chaque employeur doit s'assurer que ses superviseurs et les membres de son personnel suivent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Analyse des effectifs — Quelles sont les personnes qui font partie des effectifs ?

L'**article 10** affirme que chaque employeur doit effectuer une **analyse des effectifs** afin de découvrir le nombre de membres des groupes désignés qui appartiennent à ses effectifs. Les employés peuvent décider s'ils désirent répondre aux questions posées au cours de cette analyse.

Examen des politiques en matière d'emploi — Découverte des obstacles

L'**article 11** décrit l'examen des politiques et des pratiques en matière d'emploi. Son objectif principal consiste à repérer les obstacles à l'embauchage, au maintien, au traitement égal et à l'avancement des membres des groupes désignés sur un lieu de travail en particulier. Ces obstacles peuvent comprendre des conditions d'emploi qui exercent un effet négatif sur les membres des groupes désignés.

Cet article traite également des droits d'ancienneté acquis aux termes d'une convention collective ou des droits d'ancienneté qui constituent une pratique établie au sein d'une organisation dans laquelle une convention collective ne s'applique pas. Cet article énonce clairement que les droits d'ancienneté dans les cas de mises à pied ou de rappels à l'emploi à la suite d'une mise à pied ne peuvent être considérés comme des obstacles en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

D'autres droits d'ancienneté ne peuvent être considérés comme des obstacles à moins qu'une commission d'enquête, en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, ne décide que les droits d'ancienneté particuliers servent à exercer des mesures discriminatoires à l'endroit des membres d'un groupe désigné.

Programme d'équité en matière d'emploi — Mise en oeuvre de l'équité

Vous trouverez des détails sur la façon d'établir un programme et les éléments qu'il doit comporter dans les règlements de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Cependant, c'est à l'**article 12** que sont énoncés les éléments clés. Un programme d'équité en matière d'emploi doit démontrer :

- comment éliminer les **obstacles** repérés lors de la révision des systèmes d'emploi ;
- les **mesures correctives** qui seront mises en oeuvre pour contribuer à surmonter les obstacles auxquels font face les membres des groupes désignés. Ces mesures favoriseront le recrutement, l'embauchage, le maintien, le traitement égal et l'avancement des membres des groupes désignés. Ces mesures correctives peuvent comprendre des programmes de formation, le partage d'emploi et le « parrainage »(personnel cadre offrant un soutien et des conseils éclairés à des employés moins expérimentés) ;
- les **mesures de soutien** qui seront mises en oeuvre pour favoriser le recrutement, l'embauchage, le maintien, le traitement égal et l'avancement des membres des groupes désignés, et qui pourront profiter à l'ensemble des effectifs (par exemple, l'adoption d'un horaire flexible) ;
- les **mesures d'intégration** qui seront utilisées. Les mesures visant à faciliter l'intégration des employés peuvent comprendre des outils ou des conditions de travail appropriés ;
- les **objectifs et les échéanciers** pour l'élimination des obstacles ainsi que des mesures correctives, de soutien et d'intégration. Des programmes d'équité en matière d'emploi, élaborés par les parties dans les lieux de travail, permettront de fixer des objectifs pour chacune des mesures et de déterminer à quel moment chacune de ces mesures doit entrer en vigueur et prendre fin.

- les **objectifs et les échéanciers** à l'égard des effectifs de l'employeur. Puisque l'un des cinq principes de l'équité en matière d'emploi est de faire en sorte que le lieu de travail reflète mieux la collectivité, un programme d'équité en matière d'emploi comportera des objectifs quantitatifs pour la représentation des membres des groupes désignés dans différentes catégories d'emploi et dans différentes régions de la province.

Étant donné que le gouvernement reconnaît qu'il existe un grand nombre de types d'organismes différents et de cultures d'entreprise, et souvent différents genres de lieux de travail et d'effectifs au sein d'un même organisme, la loi permet à l'employeur d'élaborer plus d'un programme d'équité en matière d'emploi. Les programmes doivent concerner tous les employés d'un employeur et tous ses lieux de travail, et ils doivent également atteindre les objectifs de l'équité en matière d'emploi.

Après avoir élaboré un programme, les employeurs déposent un certificat auprès de la Commission de l'équité en matière d'emploi. Les détails des éléments inclus dans un certificat sont présentés dans les règlements.

Les programmes d'équité en matière d'emploi de la fonction publique de l'Ontario doivent être déposés auprès de la Commission.

La Commission d'équité en matière d'emploi a le droit de demander à d'autres employeurs de lui fournir une copie de leurs programmes d'équité en matière d'emploi.

L'**article 13** décrit les **normes de qualité requises pour les programmes —** tout programme d'équité en matière d'emploi doit permettre d'obtenir **des progrès raisonnables** visant à satisfaire les principes de l'équité d'emploi.

L'**article 14** décrit les **normes des efforts à déployer pour mettre en oeuvre le programme.** Chaque employeur doit déployer **tous les efforts raisonnables** afin de mettre en oeuvre ses programmes d'équité en matière d'emploi et d'atteindre les objectifs et de respecter les échéanciers énoncés dans les programmes.

À l'**article 15**, l'employeur est tenu d'examiner et de réviser son programme tous les trois ans et de soumettre à la Commission un nouveau certificat de ce programme révisé. Les détails concernant ces certificats sont énoncés dans les règlements. Les certificats des gros employeurs doivent fournir des renseignements à l'égard des résultats qui ont été obtenus durant les trois années précédentes.

Responsabilité conjointe — Travailler ensemble pour l'équité

L'**article 16** traite de la responsabilité conjointe. Les agents négociateurs et leur employeur sont conjointement responsables d'élaborer un programme d'équité en matière d'emploi pour les employés représentés par l'agent négociateur. Conformément à cet article, les employeurs et les agents négociateurs sont responsables pour :

- l'analyse des effectifs ;
- l'examen des politiques et des pratiques en matière d'emploi ;
- l'élaboration d'un programme d'équité en matière d'emploi ;
- la révision du programme d'équité en matière d'emploi ;

Les agents négociateurs et les employeurs doivent s'acquitter de leurs responsabilités conjointes de bonne foi et indépendamment du processus normal de négociation collective.

Certains groupes d'effectifs sont représentés par plus d'un agent négociateur. On doit alors constituer un comité composé des représentants des différents agents négociateurs et d'un nombre égal de représentants de l'employeur. Ce comité coordonne les activités de responsabilités conjointes de l'employeur et des agents négociateurs.

Les agents négociateurs ont besoin d'obtenir des renseignements de leur employeur en ce qui concerne la partie des effectifs représentée par l'agent négociateur, afin de contribuer à élaborer un programme d'équité en matière d'emploi. À l'article 16, les employeurs sont tenus de fournir les renseignements pertinents. Ils ne sont cependant pas tenus de fournir des renseignements confidentiels qui pourraient nuire à leur situation de concurrence.

L'**article 17** traite de la participation des employés sous-représentés (ceux qui n'ont pas d'agent négociateur). L'employeur doit consulter les employés au sujet de l'analyse des effectifs, de l'examen des politiques et pratiques en matière d'emploi, de l'élaboration, de l'examen et de la révision d'un programme d'équité en matière d'emploi qui touche ces employés.

Ayant participé à l'élaboration d'un programme d'équité en matière d'emploi, les employés auront accès aux programmes qui les concernent selon l'**article 18** de la Loi. De même, les employeurs doivent afficher dans chacun des lieux de travail une copie du certificat qui a été déposé auprès de la Commission de l'équité en matière d'emploi et les autres renseignements prescrits par les règlements.

L'**article 19** exige que chaque employeur conserve des dossiers d'équité en matière d'emploi pour ses effectifs.

L'**article 20** exige que chaque employeur présente à la Commission de l'équité en matière d'emploi des renseignements comme le prescrivent les règlements. L'**article 21** mentionne que les dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* selon lesquelles toute personne a le droit de demander l'accès à l'information que détient la Commission, demeurent en application.

Les règlements peuvent comporter certaines exceptions aux obligations mentionnées ci-dessus. L'**article** 22 donne le droit d'établir des règlements qui permettent d'appliquer différemment l'équité en matière d'emploi dans les lieux de travail autochtones. Les règlements pour les plus petits organismes du secteur parapublic et les petites entreprises du secteur privé peuvent également varier ou ces employeurs peuvent être exemptés de certaines parties de la Loi et des règlements.

Mise en oeuvre — Échéanciers

Différents types d'employeurs en Ontario auront des échéanciers différents pour terminer leur programme d'équité en matière d'emploi.

L'**article 23** de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fixe l'échéancier pour chaque catégorie d'employeur. Cette période de temps débute à la date d'entrée en vigueur, le 1er septembre 1994.

Conformément aux périodes de temps mentionnées ci-dessous, les organismes doivent effectuer une analyse de leurs effectifs, examiner leurs politiques et pratiques en matière d'emploi et élaborer un programme d'équité en matière d'emploi :

- Les ministères du gouvernement provincial et certains organismes provinciaux ont 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur ;
- Les employeurs du secteur parapublic ayant 10 employés ou plus à leur service ont 18 mois ;
- Les entreprises du secteur privé ayant 500 employés ou plus à leur service ont 18 mois ;
- Les entreprises du secteur privé ayant plus de 100 mais moins de 500 employés à leur service ont 24 mois ;
- Les employeurs du secteur privé ayant plus de 50 mais moins de 100 employés à leur service ont 36 mois à compter de la date d'entrée en vigueur.

Les **articles 23 et 24** fixent également des échéanciers pour les employeurs qui n'existent pas au moment de la proclamation - la date d'entrée en vigueur - ou ceux qui ont changé de catégorie d'employeur ou auxquels ne s'applique plus l'exemption selon l'article 19.

Partie IV (articles 25-44) :

Application — Surveillance de la conformité à la Loi

L'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sera surveillée et respectée grâce à deux organismes : la Commission de l'équité en matière d'emploi et le Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

Dans l'ensemble, la Commission surveille la manière dont les employeurs se conforment à la Loi et les progrès qu'ils accomplissent en vue d'atteindre les objectifs et de respecter les principes d'équité en matière d'emploi. La Commission joue également un rôle essentiel de facilitation — une source de renseignements et de conseils pour que l'équité en matière d'emploi et la Loi entrent en vigueur.

Le Tribunal joue un rôle de médiateur et de juge. Il examine et fait respecter les ordonnances de la Commission. Il statue sur les conflits au sujet de la responsabilité conjointe et s'occupe des plaintes selon lesquelles un employeur n'a pas rempli ses obligations à l'égard de son programme d'équité en matière d'emploi. Si un employeur ne se conforme pas à une ordonnance du Tribunal, il peut être poursuivi en cour et est passible d'une amende pouvant atteindre 50 000 $.

Vérification des mesures d'équité en matière d'emploi

L'**article 25** permet à la Commission d'effectuer une vérification auprès d'un employeur pour constater si celui-ci se conforme à la Loi. Cet article décrit les pouvoirs dont dispose un agent de la Commission lorsqu'il effectue cette vérification. Ces pouvoirs comprennent la possibilité de pénétrer sur un lieu de travail et d'examiner les documents et renseignements pertinents.

En vertu de l'**article 26**, la Commission et un employeur peuvent essayer de parvenir à un règlement si la Commission considère que des améliorations sont nécessaires pour se conformer à la Loi.

Omission de se conformer à la Loi

La Commission peut, en vertu de l'**article 27**, ordonner à un employeur de prendre certaines mesures si elle considère qu'une des circonstances suivantes existe :

- l'employeur n'a pas effectué d'analyse des effectifs ;

- l'employeur n'a pas révisé ses systèmes d'emploi ;
- la qualité du programme d'équité en matière d'emploi de l'employeur est inadéquate ou le programme est incomplet ;
- l'employeur n'a pas déposé un certificat (ou programme, si nécessaire) auprès de la Commission ;
- l'employeur n'a pas consulté ses employés ;
- l'employeur n'a pas tenu de dossiers adéquats d'équité en matière d'emploi ;
- l'employeur n'a pas affiché les renseignements ni donné accès aux renseignements nécessaires ;
- l'employeur n'a pas présenté de rapports ni d'autres renseignements à la Commission conformément aux règlements.

Toutes les ordonnances de la Commission doivent être fournies à l'employeur. L'employeur peut ensuite, dans les 35 jours, interjeter appel de l'ordonnance devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi, qui peut la confirmer, la modifier ou l'annuler. Les ordonnances de la Commission doivent être affichées dans le lieu de travail.

L'**article 28** autorise la Commission de demander au Tribunal de décider si un employeur a rempli ses obligations d'équité en matière d'emploi.

L'article affirme que l'employeur est réputé ne pas s'être conformé aux termes de la Loi dans les cas suivants :

- s'il n'a pas pris les mesures qu'il devait prendre selon son programme d'équité en matière d'emploi ;
- s'il n'a pas atteint les objectifs énoncés dans ce programme ;

sauf si l'employeur prouve ce qui suit :

- que son programme *est* conforme à la partie III de la Loi ;
- qu'il a déployé tous les efforts raisonnables pour mettre en oeuvre le programme et atteindre les objectifs conformément à l'échéancier du programme.

Les particuliers peuvent également demander au Tribunal, en vertu de l'**article 29**, de décider si un employeur n'a pas mis en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi ou n'a pas atteint les objectifs énoncés dans ce programme.

En vertu de l'article 30, une unité de négociation ou un employeur peut présenter une requête au Tribunal de l'équité en matière d'emploi s'il n'est pas en mesure d'exercer ses responsabilités conjointes. L'**article 31** autorise un employé de présenter une requête au Tribunal si l'employeur et l'agent négociateur n'exercent pas leurs responsabilités conjointes de bonne foi.

L'**article 32** affirme que le Tribunal peut décider si un ou plusieurs employeurs peuvent être considérés comme un seul employeur pour l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

En vertu de l'article 33, aucune personne ne peut être intimidée, contrainte ni pénalisée, et l'on ne peut exercer aucune discrimination à son endroit lorsqu'elle essaie de faire valoir ses droits en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Une personne qui a subi un harcèlement peut présenter une requête au Tribunal afin qu'il se prononce et qu'il ordonne, le cas échéant, une sanction.

L'**article 34** énonce les étapes qu'il faut suivre pour arrêter temporairement une requête présentée au Tribunal si une vérification de l'employeur est entreprise par la Commission.

Chaque requête déposée devant le Tribunal est d'abord renvoyée devant un agent du Tribunal qui peut essayer de réunir les parties afin de parvenir à un règlement. Le Tribunal peut également décider qu'il ne donnera pas suite à une plainte s'il considère que la requête n'est pas de sa compétence ou que la plainte est « insignifiante, frivole, vexatoire ou déposée de mauvaise foi » (**article 35**).

L'**article 36** énumère les parties à une requête présentée en vertu de cette partie de la Loi. Il s'agit du requérant, de l'intimé, de l'employeur concerné, de l'agent négociateur concerné et de toute autre personne qui, selon le Tribunal, peut prendre part à la requête. La Commission peut également, à sa propre demande, être partie à une requête devant le Tribunal.

Ordonnances du Tribunal

Si le Tribunal décide qu'une plainte est justifiée, il peut, en vertu de l'**article 37**, rendre les ordonnances suivantes :

- un programme d'équité en matière d'emploi doit être établi ;
- un programme doit être modifié ;
- un employeur doit créer un fonds qui servira aux fins d'équité en matière d'emploi ;
- un administrateur doit être nommé, aux frais de l'employeur, afin de contribuer à élaborer et à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi ;
- une convention collective doit être modifiée, si le Tribunal estime qu'aucune autre ordonnance n'est suffisante pour assurer le respect des termes de la Loi.

Le Tribunal exerce une compétence exclusive sur ses instances. On ne peut interjeter appel d'une décision ou d'une ordonnance du Tribunal devant un autre organisme que dans des circonstances très particulières (**article 38**).

Infractions

Les articles **39-44** définissent ce qui est considéré comme une infraction en vertu de la Loi, ainsi que la peine possible. Nul ne peut :

- fournir sciemment de faux renseignements sur un certificat déposé auprès de la Commission ;
- ni entraver ni gêner un employé de la Commission qui procède à une vérification ou exécute un mandat légal ;
- intimider, contraindre, pénaliser ni exercer une discrimination à l'endroit d'une autre personne qui exerce un droit en vertu de la Loi ou qui se conforme aux exigences de la Loi.

Toute personne qu'une cour aura reconnu coupable d'avoir commis l'une de ces infractions ou qui n'aura pas obéi à une ordonnance du Tribunal de l'équité en matière d'emploi sera passible d'une amende pouvant atteindre 50 000 **$**. L'**article 44** assure qu'aucune poursuite pour une telle infraction ne pourra continuer sans le consentement écrit du Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

Partie V (articles 45-53) :

Administration — Commission et Tribunal

Commission de l'équité en matière d'emploi

Les **articles 45-53** créent la Commission et le Tribunal et définissent le rôle de chaque organisme dans la mise en oeuvre et la surveillance de l'équité en matière d'emploi en Ontario.

Voici quelques-unes des fonctions de la Commission de l'équité en matière d'emploi :

- promouvoir les principes d'équité en matière d'emploi ;
- surveiller la mise en oeuvre et l'efficacité de la Loi ;
- effectuer des recherches et élaborer des politiques d'équité en matière d'emploi ;
- aider les employeurs et les employés à se conformer à la Loi ;
- renseigner le public.

La Commission peut tenir des consultations ou des audiences publiques afin de faciliter son travail. Elle peut être aidé par un ou plusieurs conseils consultatifs pour l'ensemble de la province ou pour une région particulière. Le conseil peut comprendre des représentants des entreprises, des syndicats et des groupes désignés.

La Commission peut également donner des directives en matière de politiques pour guider les employeurs et les employés dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Les directives prendront effet lorsqu'elles seront publiées dans la Gazette de l'Ontario.

Chaque année, la Commission remet un rapport sur ses activités au ministre des Affaires civiques. Ce rapport comprend des statistiques et des renseignements sur les progrès réalisés vers l'atteinte de l'équité en matière d'emploi en Ontario. Le ministre, à son tour, dépose le rapport devant l'Assemblée législative.

Tribunal de l'équité en matière d'emploi

Les membres du Tribunal seront choisis par le gouvernement de l'Ontario. La composition du Tribunal peut comprendre les postes de président et de vice-présidents. Le président peut constituer des comités composés d'un ou de plusieurs membres du Tribunal pour qu'ils tiennent des audiences, le cas échéant. Le Tribunal peut également établir des règles concernant la conduite et la gestion de ses affaires, ainsi que des règles de procédure à suivre au cours de ces audiences.

Partie VI (articles 54 et 55) :

Respect des contrats et règlements relatifs aux contrats

Respect des contrats

L'**article 54** assure que toutes les personnes qui ont conclu un contrat avec la province de l'Ontario ou un organisme du gouvernement provincial rempliront leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Les sous-traitants doivent également suivre la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, comme doivent le faire les personnes ou les organisations qui reçoivent des subventions, une aide financière, des prêts ou des garanties de prêt du gouvernement ou de ses organismes. Si ces parties ne se sont pas conformées à la Loi, tous les contrats, prêts ou garanties de prêt, peuvent être annulés, et la province peut refuser de conclure d'autres contrats avec la partie en infraction ou de lui accorder d'autres prêts.

Règlements

L'**article 55** permet au gouvernement d'adopter des règlements relatifs à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Il énumère les domaines dans lesquels les règlements peuvent, le cas échéant, être adoptés. Les règlements constituent les détails des règles et des directives énoncées dans la Loi.

Les règlements comprennent des éléments tels que ceux-ci :

- définitions des groupes désignés ;
- manière d'effectuer une analyse des effectifs ;
- détails sur les éléments qui doivent être compris dans une révision des politiques et pratiques du lieu de travail ;
- processus permettant d'inclure les agents négociateurs et les employés non syndiqués dans le processus d'équité en matière d'emploi ;
- les éléments d'un programme d'équité en matière d'emploi ;
- exigences relatives aux certificats, aux rapports et à d'autres renseignements requis en vertu de la Loi.

Les règlements prendront effet dès la proclamation de la Loi (le 1er septembre 1994). D'autres règlements peuvent être élaborés ultérieurement, selon les besoins.

Partie VII (articles 56-59) :

Modifications corrélatives et examen

Loi sur l'équité en matière d'emploi et Code des droits de la personne

L'**article 56** modifie le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Les personnes qui considèrent qu'elles ont été victimes de mesures discriminatoires exercées par un employeur pourront exiger que leur cause soit examinée en vertu du *Code des droits de la personne* et qu'une commission d'enquête ordonne un recours, en cas de besoin. Le *Code des droits de la personne* sera modifié. Il affirmera qu'aucun droit inscrit dans le *Code* ne sera violé, parce que les mesures correctives ou les objectifs quantitatifs d'un programme d'équité en matière d'emploi sont réservés aux membres des groupes désignés.

Si une commission d'enquête décide qu'un recours est nécessaire, la commission peut tenir compte du coût lié à la mise en oeuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi, afin que le recours n'entraîne aucun préjudice excessif pour l'employeur.

L'article assure également qu'une commission d'enquête en vertu du *Code des droits de la personne* ne peut modifier un programme d'équité en matière d'emploi, bien qu'elle puisse ordonner de prendre des mesures qui s'ajoutent à un programme. Cela permettra d'encourager les employeurs, les agents négociateurs et les employés à élaborer des programmes adéquats d'équité en matière d'emploi.

Examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

L'**article 57** demande à un comité de l'Assemblée législative d'entreprendre un examen complet de la Loi et de ses règlements dans les cinq années suivant la proclamation et de formuler, le cas échéant, des recommandations aux fins d'amélioration.

© L'imprimeur de la Reine pour l'Ontario 1994.
D2977 06/94 500